



**COUR DE CASSATION**

**RAPPORT DE Mme DOUXAMI,  
CONSEILLÈRE**

**Arrêt n° 783 du 10 juillet 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 23-15.453**

**Décision attaquée : 15 mars 2023 de la cour d'appel de Versailles**

**Mme [W] [S]**

**C/**

**la société Circet**

---

**Ce rapporte comporte :**

- **une proposition de rejet non spécialement motivé du second moyen ;**
- **un avis 1015 en vue d'une éventuelle cassation sans renvoi sur le premier moyen.**

**1 - Rappel des faits et de la procédure**

Mme [S] a été engagée en qualité de conductrice de travaux, à compter du 18 juin 2011, par la société Gobé, aux droits de laquelle vient désormais la société Circet.

Licenciée pour inaptitude par lettre du 23 avril 2018, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt de demandes tendant à la requalification de son licenciement en licenciement nul et au paiement de diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail ainsi que de dommages-intérêts pour préjudice moral.

En cours d'instance devant les premiers juges, elle a formé des demandes additionnelles aux fins de paiement de diverses sommes au titre de rappel de salaire pour la période du 25 avril 2015 au 24 avril 2018, des congés payés afférents et de

dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum.

Par jugement du 21 janvier 2021, le conseil de prud'hommes a :

- débouté la salariée de ses demandes ;
- débouté l'employeur de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par arrêt du 15 mars 2023, la cour d'appel de Versailles a :

- infirmé le jugement en ce qu'il avait déclaré recevables les demandes de la salariée aux fins de condamnation de l'employeur à lui payer différentes sommes au titre de rappel de salaire pour la période du 24 avril 2015 au 24 avril 2018, des congés payés afférents et de dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum et en ce qu'il avait débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité ;
- confirmé le jugement pour le surplus ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

- déclaré irrecevables les demandes de la salariée aux fins de condamnation de l'employeur à lui payer différentes sommes au titre de rappel de salaire pour la période du 24 avril 2015 au 24 avril 2018, des congés payés afférents et de dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum;
- condamné l'employeur à payer à la salariée une somme au titre de dommages-intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité ;
- débouté les parties du surplus de leurs demandes ;
- condamné l'employeur à payer à la salariée une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel et les dépens de première instance et d'appel.

- **9 mai 2023** : déclaration de pourvoi de la salariée

- **11 septembre 2023** : dépôt du mémoire ampliatif (demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 3 500 euros )

- **10 novembre 2023** : dépôt du mémoire en défense de la société Circet venant aux droits de la société Gobé (demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile: 3 500 euros) **30 janvier 2024** : dépôt d'un mémoire complémentaire.

Le pourvoi paraît recevable et la procédure régulière.

## **2- Proposition de rejet non spécialement motivé (second moyen, harcèlement moral)**

### **Rappel du moyen**

La salariée reproche à l'arrêt de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement pour harcèlement moral, alors :

*« 1°/ que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve*

que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement; qu'en considérant que le fait pour l'employeur de s'être abstenu de mener une enquête interne à la suite de la dénonciation par Mme [S] de sa situation de harcèlement moral était justifié par un élément objectif étranger à tout harcèlement moral, à savoir le fait que les délégués du personnel avaient été avisés de la situation de la salariée et qu'ils n'avaient pas préconisé de diligenter une telle enquête, la cour d'appel a statué par un motif inopérant à établir que les faits objectivement justifiés et extérieurs à tout harcèlement et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°/ que pour exclure tout harcèlement moral subi par Mme [S], la cour d'appel a relevé que si les injonctions contradictoires et la modification du contrat de travail et le retrait des fonctions de la salariée sont établis, l'employeur établissait qu'il n'attendait pas en réalité le retour de la salariée à l'issue de son congé individuel de formation, cette dernière ayant même suggéré, avant de reprendre le travail, une rupture conventionnelle, pour en déduire que ce contexte particulier suffisait à lui seul à établir que la décision de l'employeur, qui avait pourvu le poste anciennement occupé par la salariée durant sa formation, était étrangère à tout harcèlement moral ; qu'en considérant que les agissements d'injonctions contradictoires, de modification du contrat de travail et de retrait des fonctions de la salariée étaient justifiés par le fait que l'employeur n'attendait pas le retour de la salariée à l'issue de son congé individuel de formation et qu'il avait pourvu le poste qu'elle occupait durant sa formation, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs impropres à justifier objectivement ces agissements et a **privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail** ;

3°/ qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en retenant, pour condamner l'employeur au titre de la violation de son obligation de sécurité, qu'il était établi que la société avait été le destinataire d'une dénonciation de harcèlement moral par la salariée et qu'aucune enquête interne n'avait été diligentée, que pourtant la salariée avait fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie et qu'il ressortait tant de ses courriers que ceux de son conseil qu'elle imputait son état de santé à ses conditions de travail, qu'il ressortait également des échanges entre les parties que les conditions dans lesquelles la salarié avait repris le travail avaient été conflictuelles et que, dans les faits, elle n'avait pas repris son poste antérieur comme il lui avait été promis, constatations qui caractérisent des faits répétés de harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et **violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail**. »

## **Proposition de rejet non spécialement motivé**

### Première et deuxième branches

Le moyen, sous le couvert de griefs **non fondés** de manque de base légale, ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve dont la cour d'appel a, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L.1154-1 du code du travail, après avoir écarté certains faits allégués par la salariée comme non établis, déduit pour ceux qu'elle a retenus, pris dans leur ensemble, tant l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral que la justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La cour d'appel a d'abord rappelé ( arrêt P5 §1) : *«Au soutien de ses demandes, la salariée présente les faits suivants comme contribuant, selon elle, au harcèlement moral dont elle se dit victime :*

- *des injonctions contradictoires et anxiogènes,*
- *une modification de son contrat de travail et un retrait de ses fonctions,*
- *les sobriquets humiliants dont elle a été affublée et le management autoritaire qu'elle a subi,*
- *son classement dans la mauvaise classification conventionnelle et a été sous-payée,*
- *l'absence d'enquête interne à la suite de l'information de la société d'une situation de harcèlement moral,*
- *la forte dégradation de son état de santé. »*

Elle a ensuite relevé (arrêt P7 2 et 3) : *« En synthèse de ce qui précède, la cour a retenu comme établies les injonctions contradictoires, une modification du contrat de travail et un retrait des fonctions, l'absence d'enquête interne à la suite de l'information de la société d'une situation de harcèlement moral, la dégradation de l'état de santé de la salariée. Ces faits, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. »*

Elle a enfin retenu ( arrêt P7 §3 à 5) : *«Il revient en conséquence à l'employeur d'établir que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.*

*S'agissant des injonctions contradictoires, de la modification du contrat de travail et du retrait des fonctions de la salariée, l'employeur établit qu'il n'attendait en réalité pas le retour de la salariée à l'issue de son CIF. D'ailleurs, ainsi qu'il ressort des courriels produits par la salariée, cette dernière avait elle-même suggéré, avant même de reprendre le travail, une rupture conventionnelle. Ce contexte particulier suffit à lui seul à établir que la décision de l'employeur, qui avait pourvu le poste anciennement occupé par la salariée durant sa formation, est étrangère à tout harcèlement moral.*

*En ce qui concerne l'enquête interne, s'il est exact que l'employeur n'en a pas diligencé, il demeure que les délégués du personnel ont été avisés de la situation de la salariée et, comme le fait observer l'employeur, ces derniers n'ont pas préconisé de diligencier une telle enquête. Le fait, pour l'employeur, de s'abstenir de mener une enquête interne est par conséquent justifié par un élément objectif étranger à tout harcèlement moral. »*

Il sera rappelé qu'aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, *« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »*

L'article L. 1154-1 du même code instaure une règle de preuve partagée. Ainsi, en cas de litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Depuis l'arrêt de plénière de chambre du 8 juin 2016 (Soc, 8 juin 2016, pourvoi n°14-13.418, Bull n°128), la Cour de cassation reconnaît aux juges du fond un pouvoir souverain pour apprécier les éléments constitutifs d'un harcèlement moral, sous réserve de respecter le mécanisme probatoire résultant de l'article L.1154-1 du code du travail.

Les juges du fond sont souverains pour apprécier si le salarié présente des faits qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout

harcèlement, sous réserve de motifs inopérants ou impropres (pour un exemple : Soc, 24 novembre 2021, pourvoi n° 19-25.145). Pour ce faire, ils ne sont pas tenus de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de s'expliquer sur les éléments de preuve qu'ils écartent.

Ainsi, la chambre sociale rejette les pourvois qui ne tendent qu'à remettre en cause ce pouvoir souverain dévolu aux juges du fond (pour des exemples récents : Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.454 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-24.541).

La censure n'est encourue que lorsque les juges méconnaissent leur office, soit qu'ils n'aient pas examiné des éléments avancés par le salarié ( Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-19.511 ; Soc, 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-20.158; Soc, 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-22.055), soit qu'ils aient procédé à une appréciation séparée de chacun des éléments invoqués en méconnaissance du régime probatoire applicable (Soc, 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.496 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-26.122), soit qu'ils n'aient pas vérifié que les faits retenus comme laissant supposer l'existence d'un harcèlement étaient justifiés par l'employeur par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° 21-12.811).

### Troisième branche

Le moyen n'est **pas fondé**.

Par les motifs rappelés ci-dessus, la cour d'appel a pu écarter le harcèlement moral, quand bien même elle avait relevé les éléments repris par le moyen comme constituant un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques alors que cette obligation est distincte de la prohibition du harcèlement moral et que la caractérisation, d'une part, du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques, d'autre part, du harcèlement moral obéit à un régime de preuve différent.

La motivation de la cour d'appel, pour retenir le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, est la suivante (arrêt P 5 à 8 et P6 § 1 à 3) :

*« En l'espèce, ainsi qu'il a déjà été dit, il est établi que la société avait été destinataire d'une dénonciation de harcèlement moral par la salariée et qu' aucune enquête interne n'a été diligentée. Pourtant la salariée avait fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie et il ressort tant de ses courriers que de ceux de son conseil qu' elle imputait son état de santé à ses conditions de travail. Il ressort aussi des échanges entre les parties que les conditions dans lesquelles la salariée a repris le travail ont été conflictuelles et que, dans les faits, elle n'a pas repris son poste antérieur comme il lui avait été promis.*

*Dès lors, si la cour n'a pas retenu l'existence d'un harcèlement moral, il demeure que les faits présentés ci-dessus commandaient une réaction de l'employeur au titre de son obligation générale de sécurité. L'employeur expose qu'il n'est pas demeuré inactif, contrairement à la salariée qui affirme que l' employeur « n'a rien fait ».*

*Hormis les échanges de courriels ou courriers invoqués par l' employeur comme démontrant, selon lui, qu'il n'est pas demeuré inactif, il ne présente pas d'autres éléments. Ces courriers et courriels correspondent, pour certains seulement, à des échanges classiques - même à des pourparlers- dans le cadre d' une reprise après un CIF qui a duré un an.*

*Pour d'autres, ils correspondent à des réponses adressées à la salariée à des griefs qu'elle lui formulait.*

*Mais il n'en ressort aucune action correspondant à des "mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs." D'ailleurs, certains de*

*ces échanges envisagent une rupture du contrat de travail puisqu'est évoquée l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, cette solution étant "appuyée" par le supérieur hiérarchique de la salariée, ce dont cette dernière se montre reconnaissante. Ainsi, loin de caractériser les mesures appropriées, ces échanges tendent à démontrer que la société se serait en réalité accommodée d'une non-reprise de travail par la salariée.*

*L'employeur, sur lequel pèse la charge de la preuve de ce qu'il a pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, y échoue. »*

Il sera rappelé qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, ces mesures comprenant des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L. 4121-2 du même code prévoit que l'employeur met en oeuvre ces mesures sur le fondement de principes généraux de prévention énumérés par le même texte.

En application de ces dispositions, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité vis à vis de ses salariés et, en cas de litige, il lui incombe de justifier qu'il a pris des mesures nécessaires pour s'acquitter de cette obligation. (Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n°14-24.444, Bull. n°234 ; Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-17.985, publié)

L'appréciation par les juges du fond des éléments de fait et de preuve dont ils déduisent que l'employeur a, ou non, manqué à son obligation de sécurité, est souveraine (Soc., 15 décembre 2015, pourvoi n°14-15.177; Soc 9 novembre 2017, pourvoi n°16-12.732 ; Soc, 17 octobre 2018, pourvoi n°17-17.526).

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle. (Soc., 27 novembre 2019, pourvoi n° 18-10.551, publié; Soc., 5 janvier 2022, pourvoi n° 20-14.9272 ; Soc., 18 janvier 2023, pourvoi n°21-19.136).

### **3 - Analyse succincte du premier moyen**

La salariée fait grief à l'arrêt d'infirmier le jugement en ce qu'il a dit recevables ses demandes additionnelles aux fins de condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes à titre de rappel de salaire pour la période du 24 avril 2015 au 24 avril 2018, de congés payés afférents et de dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum et de les déclarer irrecevables comme ne se rattachant pas aux prétentions originaires par un lien suffisant, alors « que les demandes additionnelles ne sont recevables que si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant; qu'en se bornant, pour en déduire que les demandes additionnelles de rappel de salaire en lien avec un non-respect des minima conventionnels étaient irrecevables, à énoncer que les prétentions originaires de Mme [S] qui se prévalait pourtant d'un harcèlement moral de la part de son employeur, étaient seulement afférentes à la rupture de son contrat de travail et non à son exécution, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 70 du code de procédure civile. »

## 4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Recevabilité des demandes additionnelles - article 70 du code de procédure civile - contrôle de la chambre sociale

## 5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Le décret 2016-660 du 20 mai 2016 a supprimé, en abrogeant les articles R.1452-6 et R.1452-7 du code du travail à compter du 1<sup>er</sup> août 2016, les règles spécifiques à la procédure prud'homale de l'unicité de l'instance et, son corollaire, la faculté de présenter des demandes nouvelles en cours de procédure, même en appel.

Ainsi les règles de procédure de droit commun relatives à la recevabilité des demandes additionnelles ou reconventionnelles présentées en cours d'instance devant le conseil de prud'hommes ont vocation à s'appliquer aux instances introduites devant cette juridiction à compter du 1<sup>er</sup> août 2016.

L'article 65 du code de procédure civile dispose : « *Constitue une demande additionnelle la demande par laquelle une partie modifie ses prétentions antérieures.* »

Selon l'article 70 du code de procédure civile, « *les demandes reconventionnelles ou additionnelles ne sont recevables que si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.* »

Ainsi, la chambre sociale juge :

Soc, 20 octobre 2021, pourvoi n°20-11.860 :

« 5. La cour d'appel, qui a relevé que les demandes du salarié visant à faire constater la nullité ou le caractère illicite de la rupture du contrat de travail se rattachaient directement à ses demandes initiales de réintégration et de paiement des salaires, motivées par le non-respect par l'employeur de son statut de salarié protégé, en sa qualité de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et a ainsi fait ressortir que ces demandes additionnelles formées par le salarié devant la formation de référé du conseil de prud'hommes, se rattachant à ses prétentions originaires par un lien suffisant, étaient recevables en application de l'article 70 du code de procédure civile, les dispositions des articles 565 et 566 du code de procédure civile relatives à la procédure devant la cour d'appel n'étant pas applicables, a légalement justifié sa décision. »

Soc, 19 octobre 2022, pourvoi n°21-13.060 (cité par le MA) :

« Il résulte des articles R. 1452-1 et R. 1452-2 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, ainsi que des articles R. 1453-3 et R. 1453-5 du même code et de l'article 70, alinéa 1, du code de procédure civile, qu'en matière prud'homale, la procédure étant orale, le requérant est recevable à formuler contradictoirement des demandes additionnelles qui se rattachent aux prétentions originaires, devant le juge lors des débats, ou dans ses dernières conclusions écrites réitérées verbalement à l'audience lorsqu'il est assisté ou représenté par un avocat. Ayant constaté que des demandes additionnelles, dont le lien avec les prétentions formulées dans la requête initiale n'était pas contesté, figuraient dans les chefs de demande récapitulés dans le dispositif des dernières conclusions du salarié soutenues oralement et

déposées lors de l'audience devant le conseil de prud'hommes, une cour d'appel en a exactement déduit qu'elles étaient recevables. »

Le principe de l'immutabilité de la demande implique qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. Les raisons de ce principe sont moins fortes en première instance qu'en appel où il est principalement fondé sur le double degré de juridiction. Elles consistent à éviter que les parties échappent au préliminaire de conciliation et au respect des droits de la défense.

La doctrine observe (*Jurisclasseur Procédure civile*, fascicule 600-15 J. Miguet et Olivier Staes) :

«*En fait, la recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originairement et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande* »

et précise : « *Cette exigence du lien suffisant rappelle l'ancienne exigence du lien de connexité que la jurisprudence et la doctrine posaient comme condition à la recevabilité de la demande additionnelle (H Solus et R Perrot, préc, t 3, n°1021). La modification du terme n'a pas fondamentalement modifié le principe, puisque la connexité entre deux demandes se réalise par l'existence d'un lien entre ces demandes.* »

La Cour de cassation considère qu'il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier s'il existe un lien suffisant entre la demande additionnelle (ou reconventionnelle) et les prétentions originaires :

Civ 1°, 20 septembre 2017, pourvoi n°16-18.442, Bull n°194

« *Attendu, d'autre part, qu'en application de l'article 70 du code de procédure civile, une demande peut être formée à titre reconventionnel à condition de se rattacher à la demande originaire par un lien suffisant, souverainement apprécié par le juge du fond ; qu'il n'est pas dérogé à cette règle par les dispositions régissant la procédure à jour fixe ; que, dès lors, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a estimé que les demandes reconventionnelles de la société ne se rattachaient pas, par un lien suffisant, aux demandes originaires de l'IMA ;* »

Civ.2°, 12 avril 2018, pourvoi n°17-14.779

« *Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à M. Y... la somme de 4 680,82 euros, alors, selon le moyen, que les demandes reconventionnelles ne sont recevables que si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant ; que la demande reconventionnelle visant à obtenir une indemnité d'occupation des locaux objet d'une promesse de vente ne se rattache pas aux prétentions initiales tendant à contester la vente ; qu'en considérant recevable la demande de M. Y... visant à obtenir paiement d'une indemnité d'occupation des locaux dont l'annulation de la promesse de vente était sollicitée en première instance par M. X..., la cour d'appel a violé l'article 567 du code de procédure civile*

*Mais attendu que les juges du fond apprécient souverainement si le lien par lequel une demande reconventionnelle se rattache aux prétentions originaires est suffisant pour justifier, en vertu de l'article 70 du code de procédure civile, la recevabilité de cette demande ;* »

Civ 3°, 4 avril 2002, pourvoi n°96-12.284, Bull n°79

sommaire : « *Une cour d'appel, qui constate qu'une demande d'annulation d'assemblée générale a été formée par voie de conclusions additionnelles déposées, avant l'expiration du*



délai prescrit par l'article 42 de la loi du 10 juillet 1965, dans l'instance introduite par l'assignation initiale tendant à l'annulation d'une précédente assemblée générale et qui retient souverainement que cette demande additionnelle se rattache à la prétention originaire par un lien suffisant de dépendance, en déduit exactement que ladite demande a été régulièrement formée. »

Com, 11 septembre 2012, pourvoi n°11-11-141, Bull n°160

« Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que la demande initiale des URSSAF aux fins de suspension, jusqu'au paiement intégral de leurs créances, de la dissolution de la société Sécurité et de ses effets tendait, comme la demande additionnelle aux fins d'inopposabilité ou de nullité de la dissolution, à faire échec à une opération ayant pour objet de permettre à la société Sécurité d'échapper à l'exécution de ses obligations à leur égard, la cour d'appel a souverainement estimé, sans avoir à faire d'autre recherche, qu'il existait un lien suffisant entre cette dernière demande et les prétentions originaires et a ainsi légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ; »

V. Également Civ 3°, 12 novembre 2020, pourvoi 19-16.776 cité par le mémoire complémentaire en défense.

Pour des applications par la chambre sociale :

Soc, 20 avril 2005, pourvoi n°04-60.250,

« Mais attendu que le tribunal d'instance a souverainement estimé que la demande en annulation des élections du 29 janvier 2004 au sein du 2e collège, présentée tardivement à l'audience du 11 mars 2004, ne se rattachait pas par un lien suffisant à la prétention originaire en annulation des élections au sein du 3e collège formulée par requête du 2 février 2004 ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Soc, 9 avril 2014, pourvoi n°13-60.189

« Mais attendu que, sans méconnaître la portée de la cassation résultant de l'arrêt rendu le 20 juin 2012, le tribunal d'instance a souverainement estimé que les demandes en annulation des élections, présentées postérieurement à cette décision, se rattachaient par un lien suffisant aux prétentions originaires relatives à la mise en place des élections des membres du comité d'établissement ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Plus récemment, dans des instances devant le conseil de prud'hommes après l'abrogation de l'unicité de l'instance : Soc, 6 avril 2022, pourvoi n°20-22.918 (RNSM) et Soc, 14 juin 2023, pourvoi n°21-18.599 (RNSM).

Toutefois, à l'instar de M. de Leiris ( Civ 2°, 12 avril 2018, pourvoi 17-14.779), il est observé que l'on trouve quelques arrêts paraissant admettre une certaine appréciation de la Cour de cassation en la matière :

-2° Civ, 25 juin 1981, pourvoi n°80-11.015, Bull n°142

« Les énonciations d'un arrêt selon lesquelles les défauts d'un ouvrage étaient tels que de simples réparations seraient inefficaces impliquent nécessairement l'existence d'un lien suffisant au sens de l'article 65 du nouveau Code de procédure civile entre une demande initiale en réparation des désordres constatés et une demande additionnelle en résolution du marché. »

-Soc, 1er juillet 1999, pourvoi n° 97-21.039, Bull n°320 (cité par le mémoire complémentaire en défense)

« qu'il résulte de l'arrêt attaqué et de la procédure que l'association ARSEA, qui avait demandé initialement le remboursement des cotisations versées pour la période de 1988 à 1990, a déposé le 14 avril 1993 des conclusions fixant au 25 juin 1990 le point de départ de la période pour laquelle le remboursement était réclamé, et étendant la demande jusqu'au

mois de mars 1993 ; que la cour d'appel a exactement décidé que la demande du 14 avril 1993, qui ne tendait qu'à modifier l'assiette de la demande initiale compte tenu de la prescription et des versements effectués ultérieurement, se rattachait par un lien suffisant à cette demande, et qu'elle était recevable; »

-2° Civ, 10 juillet 2003, pourvoi n°01-16373, Bull n°231

« Mais attendu que l'arrêt relève que l'indemnité d'occupation réclamée constitue une prétention nouvelle distincte de la contestation portant sur la vente faisant l'objet de la demande originaire et ne faisant pas échec directement à celle-ci ; Qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a pu retenir que la demande reconventionnelle ne se rattachait pas aux prétentions initiales par un lien suffisant.»

V. Également :

-Civ 1°, 14 mars 1978, pourvoi n°76-13.113

« Les juges du fond, saisis par l'acte introductif d'instance d'une action en déclaration de paternité et d'une demande de pension alimentaire pour l'entretien de l'enfant, puis, par des conclusions ultérieures, d'une action à fins de subsides fondée sur les articles 342 et suivants du Code civil et se substituant à la précédente, ont justement admis la recevabilité de cette seconde action, celle-ci, en raison de sa nature même se rattachant à l'action en recherche de paternité par "un lien suffisant" au sens des articles 4 et 70 du nouveau Code de procédure civile. »

## **Quel doit être le contrôle opéré par la chambre sociale ? éléments de réflexion**

La doctrine met l'accent sur la souplesse du lien suffisant :

- *Jurisclasseur Procédure civile*, fascicule 600-15 J. Miguet et Olivier Staes :

« On voit, dès lors, toute la souplesse du principe posé par les articles 4 et 70 du code de procédure civile ce qui rend malaisée la recherche du critère du lien suffisant. Le Professeur J. Miguet, auteur de ce fascicule, a avancé l'idée selon laquelle ce lien peut être trouvé non pas dans l'identité d'action, mais dans l'identité de contestation, dans l'unité de nature du différent opposant les parties. selon cet auteur, ainsi conçu, ce lien marque la différence entre la recevabilité de la demande additionnelle en première instance et son admissibilité en appel.»

-ouvrage Dalloz-action 2021-2011 « *Droit et pratique de la procédure civile* » :

« 421.31 *Appréciation souveraine*. L'exigence d'un lien suffisant, notion large et souple est abandonnée par la Cour de cassation au pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ».

Certains auteurs (Professeurs Héron et Le Bars. *Droit judiciaire privé* 2015, 6° édition, 2015, §124) soulignent qu'il arrive à la Cour de cassation de censurer les juges du fond quand le lien suffisant relève de l'évidence.

«En raison de la très grande imprécision qui entoure la notion de connexité, la Cour de cassation n'en contrôle généralement pas l'application, qu'elle abandonne à la souveraine appréciation des juges du fond. Cependant, quand l'existence d'un lien suffisant relève de l'évidence, il lui arrive de censurer les juges du fond qui ont refusé d'examiner la demande incidente. C'est ainsi que la Cour de cassation a justement décidé que « par sa nature même », l'action à fins de subsides prévue par l'article 342 du code civil est connexe à une demande en recherche en paternité naturelle : pour l'essentiel en effet, les subsides constituent une filiation limitée à des effets alimentaires. Incidemment, cet exemple montre que la connexité n'est pas une question de fait, elle est une notion de droit que la Cour de cassation ne contrôle pas pour des raisons d'opportunité.»

Un autre auteur (F.Guionard, *Revue de droit du travail* 2022 P55 « *l'irrecevabilité des demandes nouvelles en appel dans les litiges individuels du travail* »), commentant un arrêt rendu par la chambre sociale le 1<sup>er</sup> décembre 2021 sur la recevabilité des demandes nouvelles en appel (Soc, 1<sup>er</sup> décembre 2021, pourvoi n°20-13.319, publié), s'interroge sur une possible interprétation par la chambre sociale des textes de droit commun s'adaptant au particularisme des litiges du droit du travail.

Il indique : « *Même si le législateur a fait le choix de soumettre les litiges du droit du travail aux textes de droit commun sur l'examen des demandes nouvelles, rien n'interdit de proposer une interprétation du texte qui s'adapte aux particularités des litiges du travail. Certains pourraient craindre une nouvelle atteinte à la clarté du droit commun par un droit particulier, que rien ne justifie, mais on pourra objecter que la notion de demande nouvelle paraît malléable dans la jurisprudence civile et relève d'une casuistique qui peut très bien s'adapter aux particularités des litiges du travail.* ».

Il précise que les particularités des litiges du droit du travail en appel tiennent notamment :

1 - aux spécificités procédurales :

- « *La procédure prud'homale, malgré les progrès de l'écrit, demeure une procédure orale destinée à faciliter l'accès à la justice des plaideurs qui peuvent encore être représentés par des défenseurs syndicaux qui ne sont pas des professionnels du droit. Dans ces circonstances, les objets de demande peuvent être formulés de façon quelque peu maladroite devant les premiers juges, voire parfois en appel (...) Face à de telles demandes n'invoquant pas de façon précise les fondements textuels des prétentions, on se doit sans aucun doute d'accueillir de façon large les demandes nouvelles. Une telle appréhension n'est en rien contraire avec les principes directeurs de la procédure civile : aux parties l'allégation de fait et la formulation de prétentions, au juge, l'application du droit. (...)*

- *La multiplicité des objets de litige présentant des caractéristiques voisines pouvant être prises en considération (licenciement injustifié, licenciement nul, manquement à l'obligation de sécurité, harcèlement, discrimination, etc.) et la complexité des catégories juridiques du droit du travail conduisent, par ailleurs, à faire dépendre l'objet du litige d'un choix opéré du justiciable, ou plus certainement des stratégies juridiques définies par son avocat. Mais la proximité des objets de litiges permet souvent de superposer différentes qualifications. (...)* »

2-à l'ancrage des litiges dans les relations de travail :

« *Les litiges de travail ont pour particularité d'être ancrés sur des relations de travail qui se déroulent sur des périodes longues, et qui parfois se poursuivent alors que l'instance est en cours, ce qui justifie d'ajouter de changer les fondements des demandes, de corriger les montants, d'invoquer d'autres règles ... Le souci devrait avant tout procéder d'un souci d'effectivité de la justice, qui devrait parvenir à apurer les différends entre les parties, sans les obliger à saisir à nouveau les juges du premier degré, au risque d'encombrer inutilement les juridictions.* »

Au cas présent, dans l'acte de saisine du conseil de prud'hommes, la salariée a formé les demandes suivantes (arrêt P 4 § 3) :

« - *requalifier son licenciement en licenciement nul,*

- *condamner l'employeur à lui payer 7 650 euros (3 mois) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,*

- *condamner l'employeur à lui payer 765 euros au titre des congés payés afférents,*

- *condamner l'employeur à lui payer 25 500 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,*

- *condamner l'employeur à lui payer 15 300 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,*

- *condamner l'employeur à lui payer 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens,*

- *ordonner l'exécution provisoire.* »

En cours d'instance devant cette même juridiction, elle a ajouté les demandes suivantes (arrêt P 4 § 4) :

« - la condamnation de l'employeur à lui payer les sommes de 7 280,04 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période du 24 avril 2015 au 24 avril 2018 et de 728 euros au titre des congés payés afférents,  
- et sa condamnation à lui payer la somme de 8 758,26 euros à titre de dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum. »

L'employeur soulevait l'irrecevabilité de ces demandes additionnelles en ces termes (jugement P 3§2) « A titre liminaire la société Gobé nous demande de déclarer irrecevables les demandes tardives formulées par Mme [S] au titre de l'exécution de son contrat de travail au motif qu'elles ne se rattachent pas à ses demandes initiales en application de l'article 4 du code de procédure civile. »

La salariée répliquait ( jugement P2 dernier § et P3 §1) : «Mme [W] [S] nous dit que toutes ses demandes sont liées à l'exécution de son contrat de travail pendant lequel elle aurait subi un harcèlement moral. Ce harcèlement s'est manifesté lorsqu'après le congé formation du 12 septembre 2016 au 31 août 2017 dont elle a bénéficié, elle a sollicité son employeur pour reprendre son poste. Visiblement, celui-ci ne l'attendait pas et elle s'est rapidement trouvée dans le flou, et sans que l'entreprise prenne en compte ses difficultés de réintégration.

Elle soulève les griefs suivants à rencontre de son employeur :

- injonctions contradictoires et anxieuses
- modification du contrat de travail et retrait de responsabilités
- sobriquet humiliant « [W]»
- mauvaise qualification professionnelle et non respect des minima conventionnels salariaux.

Cette situation impacte sa santé et conduit à un avis d'Inaptitude à tout poste en date du 23 mars 2018,

Mme [W] [S] nous demande donc de prononcer la nullité de son licenciement en application de l'article L1152-3 du code du travail et d'en tirer les conséquences indemnitaires.

De surcroît, Mme [S] nous sollicite pour constater les conséquences de sa mauvaise classification professionnelle et en demande réparation (...) ».

Dans ses dernières conclusions devant la cour d'appel, elle a précisé (conclusions P22 § 9 à 12 et P23 §1 et 2) : « Ainsi, seules les demandes additionnelles relatives à la rupture du contrat de travail alors que la demande originaire portait uniquement sur l'exécution du contrat peuvent être déclarées irrecevables ou inversement les demandes additionnelles relatives à l'exécution du contrat de travail alors que la demande originaire portait uniquement sur la rupture du contrat peuvent être déclarées irrecevables.

En l'espèce la société prétend que Mme [S] ne faisait aucune demande relative à l'exécution de son contrat de travail dans sa saisine du Conseil de céans.

C'est totalement faux.

Dans sa saisine Mme [S] fondait toutes ses demandes sur une reconnaissance de harcèlement moral.

Toutes ses demandes avaient donc un lien avec l'exécution de son contrat de travail.

Les demandes salariales ont donc un même lien avec l'exécution du contrat de travail de sorte que ces demandes ont un lien suffisant avec les demandes originelles. »

Pour déclarer irrecevables les demandes additionnelles de la salariée, la cour d'appel a retenu (arrêt P4 § 5) : «Les prétentions originaires de la salariée n'avaient ni pour objet matériel ni pour cause un rappel de salaire en lien avec un non-respect des minima conventionnels. En réalité, en formant les demandes additionnelles litigieuses, la salariée a initié un autre litige que celui initialement introduit ; l'objet mais également la cause invoqués sont différents et privent les demandes litigieuses de tout lien, et a fortiori d'un lien suffisant, avec les prétentions originaires afférentes à la rupture du contrat de travail. »

Ensuite, elle a examiné le harcèlement moral, et en particulier le grief invoqué par la salariée tenant à la classification inappropriée, qu'elle a écarté en ces termes ( arrêt P6 §5 à 9) :

*« La salariée était classée cadre, niveau B coefficient 90 après 7 ans d'ancienneté comme le montre son bulletin de paie du mois d'octobre 2017. Elle se prévaut de la grille de classification de la convention collective pour déduire qu' elle aurait dû être classée, en tant que conducteur de travaux ayant au moins 6 ans de pratique de la profession et ayant des initiatives et responsabilités pour diriger les travaux des ETDAM et représenter l'entreprise à l'extérieur, à la position B, échelon 2, catégorie 1, coefficient 108.*

*La qualification d'un salarié s'apprécie au regard des fonctions qu'il exerce réellement au sein de l'entreprise, et de la définition des emplois donnée par la convention collective, et non par la seule référence à l'intitulé de ses fonctions. Elle peut aussi résulter du contrat de travail.*

*Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie de démontrer qu'il assure effectivement, de façon habituelle, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.*

*Or, indépendamment de l'ancienneté dont elle se prévaut, la salariée ne présente aucun élément propre à établir quelle prenait des « initiatives et responsabilités » pour « représenter l'entreprise à l'extérieur » justifiant le classement revendiqué .*

*La salariée n' établit donc pas la réalité des faits ici étudiés. »*

Le mémoire ampliatif soutient qu'en affirmant que les prétentions originaires tendant à voir reconnaître l'existence d'un harcèlement moral à l'origine du licenciement, et par conséquent sa nullité, seraient afférentes à la rupture de son contrat de travail et non à son exécution, la cour d'appel a statué par voie de pure affirmation et s'est contredite en examinant, au titre d'un des griefs allégués par la salariée, sa classification conventionnelle et son sous-paiement, ce qui démontre que la demande additionnelle de rappel de salaire qui en découle présente un lien avec le harcèlement moral invoqué.

Le mémoire complémentaire en défense réplique que :

- le lien suffisant n'est caractérisé que lorsque les demandes additionnelles tendent aux mêmes fins que les demandes initiales. Les demandes additionnelles de rappel de salaire pour non-respect des minima conventionnels ne tendaient pas aux mêmes fins que les demandes originaires qui n'avaient trait qu'à la rupture du contrat de travail et ses conséquences, peu important qu'un harcèlement moral, qui ne constitue qu'un moyen, ait été invoqué à l'appui de la demande tendant à la nullité du licenciement ;
- l'appréciation du lien suffisant relève du pouvoir souverain des juges du fond.

La chambre sociale appréciera la pertinence du moyen, en déterminant en particulier le contrôle à opérer dans la configuration particulière de cette affaire, à la lumière de ces développements.

**Si la chambre devait être amenée à entrer en voie de cassation sur le premier moyen, les parties sont invitées, par application de l'article 1015 du code de procédure civile, à formuler leurs éventuelles observations sur une cassation sans renvoi par l'application de l'article 627 du code de procédure civile, dans le mois suivant la mise en ligne du présent rapport.**